

Métallurgie : accords nationaux (ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres)

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO
Métallurgie (accords nationaux) Ouvriers – ETAM – Ingénieurs et cadres	-	-	-	-	-	-	3109

Avertissement

Dans la présente étude, chaque accord national est traité dans un chapitre spécifique. Un même thème peut donc être abordé dans plusieurs chapitres (par exemple, les congés sont abordés à la fois dans l'accord « mensualisation » et dans les accords « durée du travail »). De même, certains accords regroupent des thèmes parfois différents (ainsi, les accords « durée du travail » comportent des dispositions relatives aux congés mais aussi aux contrats à durée déterminée).

Les catégories de salariés concernées par les accords (OETAM, ingénieurs et cadres) sont mentionnées dans les références notamment en tête de chapitre.

CHAPITRE 1 Accord national « champ d'application des accords nationaux »

♦ *OETAM : accord national du 16-1-79 étendu par arrêté du 1-8-79, JO 18-8-79, complété par avenant du 13-9-83 étendu par arrêté du 15-12-83, JO 4-1-84, et par avenant du 2-7-92 étendu par arrêté du 19-11-92, JO 27-11-92, et remplacé par accord du 26-11-96 non étendu, applicable à compter de son extension*

1 Champ d'application professionnel ■ Voir l'étude MÉTALLURGIE : CHAMP D'APPLICATION.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national et DOM (DOM ajoutés par accord du 26-11-96 non étendu applicable à compter de son extension).

CHAPITRE 2 Accord national « mensualisation » et accord national portant dispositions particulières à certaines catégories professionnelles

♦ *OETAM : accord national sur la mensualisation du 10-7-70 étendu par arrêté du 8-10-73, JO 17-11-73*

♦ *Protocole d'accord national du 13-9-74 non étendu portant dispositions particulières à certaines catégories professionnelles applicables aux agents de maîtrise d'atelier et au personnel administratif et techniciens classés au niveau IV ou V*

Section 1 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre comportant les mentions obligatoires prévues par l'accord.

♦ *Accord relatif à certaines catégories, art. 3*

4 Période d'essai

REMARQUE : dispositions applicables à défaut de clause valable conclue entre le 26-6-2008 et le 21-6-2010, relative à la période d'essai, figurant dans la CC de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

1° Durée

Catégorie	Durée initiale maximale (1)	Renouvellement	Durée totale maximale
Niveaux I et II (coeff. 140 à 190)	2 mois	-	2 mois
Niveau III (coeff. 215 à 240)	2 mois	Durée librement fixée de gré à gré dans la limite de la durée initiale	3 mois
Niveau IV (coeff. 255 à 285)	3 mois		4 mois
Niveau V (coeff. 305 à 365)	3 mois		5 mois

(1) Déduction de la durée des CDD ou des missions de travail temporaire effectués dans la même fonction au cours des 6 mois précédant l'embauche.

2° Délai de prévenance

Présence	Rupture par l'employeur (1)		Rupture par le salarié
	Préavis (2)	Heures payées pour recherche d'emploi	
< 8 jours	48 heures	-	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	-	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	25 heures	

Présence	Rupture par l'employeur (1)		Rupture par le salarié
	Préavis (2)	Heures payées pour recherche d'emploi	
≥ 3 mois	1 mois	50 heures	48 heures

(1) Préavis applicable aux CDD si période d'essai ≥ 1 semaine.
 (2) Après 45 jours de période d'essai, dispense de préavis pour le salarié ayant retrouvé un emploi.

♦ Accord « mensualisation » OETAM, art. 4 ter ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable, pour les périodes d'essai, le 25-12-2010 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) sans dérogation possible

5 Préavis après essai ■

1° Durées

REMARQUE : les préavis de retraite présentent un caractère impératif sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs.

Démission ou licenciement	Retraite
2 semaines Préavis légal (1) pour le licenciement à partir de 6 mois d'ancienneté	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

2° Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement fixées à 20 heures payées pour un préavis de 2 semaines et 50 heures payées pour un préavis d'une durée supérieure.

De nombreuses CC départementales prévoient le paiement de ces heures également en cas de démission.

3° Dispense de la moitié du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi (certaines CC départementales n'exigent pas que la moitié du préavis soit déjà effectuée). Dispense de la totalité du préavis en accord avec l'employeur.

♦ Accord « mensualisation » OETAM, art. 9, art. 11 modifié par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible et art. 11 bis ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible

6 Notion d'ancienneté ■ Pour la détermination de l'ancienneté, sont prises en compte :

- la présence continue au titre du contrat de travail en cours, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'entrée dans l'entreprise, périodes de suspension du contrat incluses ;
- la durée des contrats de travail antérieurs ;
- l'ancienneté acquise dans une autre entreprise en cas de mutation concertée à l'initiative de l'entreprise.

Majoration de l'ancienneté des non-cadres au titre des périodes sous convention de forfait annuel en jours : voir n° 28.

Dérogations pour l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite : voir nos 8 et 10.

♦ Accord « mensualisation » OETAM, art. 3

7 Clause de non-concurrence ■ Elle doit figurer dans le contrat de travail avec une durée maximale de 2 ans.

Salariés concernés : AM d'atelier, administratifs et techniciens classés au niveau IV ou V.

Contrepartie financière mensuelle : 5/10 de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois portée, en cas de licenciement (sauf faute grave) à 6/10 de la même moyenne et versée tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un autre emploi, dans la limite de la durée de la clause de non-concurrence.

Possibilité pour l'employeur de se décharger de cette indemnité, en libérant le salarié de la clause d'interdiction par écrit dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail

(ou par une mention expresse figurant dans la convention en cas de rupture conventionnelle).

♦ Accord relatif à certaines catégories, art. 10 ♦ Accord « mensualisation » OETAM, art. 10 bis ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs

Section 2 Licenciement, rupture conventionnelle et départ à la retraite

8 Indemnité de licenciement ■ Sur la majoration de l'ancienneté des non-cadres au titre des périodes sous convention de forfait annuel en jours, voir n° 28.

1° Montant

REMARQUE : dispositions à caractère impératif sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs.

a) Indemnité due sauf en cas de faute grave et calculée par année complète selon la formule suivante : (1/5 mois par année complète + 11/12 de 1/5 mois) + (2/15 mois par année complète au-delà de 10 ans + 11/12 de 2/15 mois).

Ancienneté	Montant	Ancienneté	Montant	Ancienneté	Montant
≥ 1 an	0,4 mois	≥ 19 ans	5,4 mois	≥ 37 ans	11,4 mois
≥ 2 ans	0,6 mois	≥ 20 ans	5,7 mois	≥ 38 ans	11,7 mois
≥ 3 ans	0,8 mois	≥ 21 ans	6 mois	≥ 39 ans	12 mois
≥ 4 ans	1 mois	≥ 22 ans	6,4 mois	≥ 40 ans	12,4 mois
≥ 5 ans	1,2 mois	≥ 23 ans	6,7 mois	≥ 41 ans	12,7 mois
≥ 6 ans	1,4 mois	≥ 24 ans	7 mois	≥ 42 ans	13 mois
≥ 7 ans	1,6 mois	≥ 25 ans	7,4 mois	≥ 43 ans	13,4 mois
≥ 8 ans	1,8 mois	≥ 26 ans	7,7 mois	≥ 44 ans	13,7 mois
≥ 9 ans	2 mois	≥ 27 ans	8 mois	≥ 45 ans	14 mois
≥ 10 ans	2,2 mois	≥ 28 ans	8,4 mois	≥ 46 ans	14,4 mois
≥ 11 ans	2,7 mois	≥ 29 ans	8,7 mois	≥ 47 ans	14,7 mois
≥ 12 ans	3 mois	≥ 30 ans	9 mois	≥ 48 ans	15 mois
≥ 13 ans	3,4 mois	≥ 31 ans	9,4 mois	≥ 49 ans	15,4 mois
≥ 14 ans	3,7 mois	≥ 32 ans	9,7 mois	≥ 50 ans	15,7 mois
≥ 15 ans	4 mois	≥ 33 ans	10 mois	≥ 51 ans	16 mois
≥ 16 ans	4,4 mois	≥ 34 ans	10,4 mois	≥ 52 ans	16,4 mois
≥ 17 ans	4,7 mois	≥ 35 ans	10,7 mois	≥ 53 ans	16,7 mois
≥ 18 ans	5 mois	≥ 36 ans	11 mois	≥ 54 ans	17 mois

b) Ancienneté appréciée à la date de fin du préavis en excluant, par dérogation à la définition conventionnelle de l'ancienneté (v. n° 6), les contrats antérieurs avec la même entreprise. Pour la durée de 1 an exigée pour bénéficiaire de l'indemnité, ancienneté appréciée à la date d'envoi de la lettre de licenciement et durée continue de suspension du contrat > 1 an non prise en compte.

c) Majoration prévue dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique (v. n° 31) non applicable sauf pour les indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses des CC territoriales conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25-6-2008 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Indemnité minimale (♦ Accord relatif à certaines catégories, art. 11) : dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, indemnité minimale de licenciement égale à 2 mois pour les salariés visés par l'accord, âgés de 50 ans et plus et comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3° Reclassement (♦ Accord relatif à certaines catégories, art. 12) : en cas de suppression d'emploi avec reclassement par l'employeur (sans déclassement ni perte de salaire et possibilité de refus après 6 mois), l'indemnité de licenciement est réduite de moitié. En cas de licenciement, sans faute grave, dans les 2 ans



qui suivent, l'intéressé peut réclamer la 2^e moitié de l'indemnité de licenciement à son ancien employeur.

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 10 modifié par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible

9 Indemnité de rupture conventionnelle ■ Indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 8).

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 10 bis ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs

10 Indemnité de départ à la retraite ■ Sur la majoration de l'ancienneté des non-cadres au titre des périodes sous convention de forfait annuel en jours, voir n° 28.

REMARQUE : dispositions à caractère impératif sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs.

1° Indemnité versée en cas de départ volontaire pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou de mise à la retraite dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ancienneté	Montant (1)
2 ans	0,5 mois
5 ans	1 mois
10 ans	2 mois
20 ans	3 mois
30 ans	4 mois
35 ans	5 mois
40 ans	6 mois

(1) Indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Ancienneté appréciée à la date de fin de préavis en excluant, par dérogation à la définition conventionnelle de l'ancienneté (v. n° 6), les contrats antérieurs avec la même entreprise.

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 11 modifié en dernier lieu par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible et art. 11 bis ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible

11 Base de calcul ■ Moyenne des salaires mensuels des 12 derniers mois, tous éléments de salaire inclus. En cas de suspension du contrat au cours des 12 mois, prise en compte de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 10 et 11 modifiés par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs et art. 11 bis ajouté par avenant du 21-6-2010 étendu par arrêté du 20-12-2010, JO 24-12-2010 applicable le 31-7-2010 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible sauf pour les clauses conclues entre le 25-6-2008 et le 21-6-2010 figurant dans les conventions et accords collectifs

Section 3 Congés et jours fériés

12 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié (1)	4 jours
	enfant	1 jour

Décès	conjoint	2 jours
	père, mère, enfant (2), beau-parent	1 jour

(1) Congé accordé même si le salarié se marie pendant la période de congé annuel payé.
(2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 12

13 Rappel en cours de congés payés ■ Attribution de 2 jours de congés supplémentaires et remboursement des frais occasionnés par le rappel.

◆ Accord relatif à certaines catégories, art. 9

14 Jours fériés ■ Voir les CC territoriales et les études correspondantes.

Section 4 Maladie, maternité, accident du travail

◆ Accord « mensualisation » OETAM, art. 7 complété par accord du 26-2-2003 étendu par arrêté du 27-10-2004, JO 26-11-2004

15 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation par année civile (à défaut de CC départementale prévoyant une indemnisation pour les ETAM à appliquer aux ouvriers) dans la limite de la rémunération nette que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé.

Ancienneté au 1 ^{er} jour d'absence (1)	Maintien du salaire – (IJSS + RP part employeur)	
	A 100 %	A 75 %
Après 1 an	45 jours + 15 jours par période entière de 5 ans	30 jours + 10 jours par période entière de 5 ans
5 à 10 ans	60 jours	40 jours
10 à 15 ans	75 jours	50 jours
15 à 20 ans	90 jours	60 jours
20 à 25 ans	105 jours	70 jours
25 à 30 ans	120 jours	80 jours
30 à 35 ans	135 jours	90 jours
35 à 40 ans	150 jours	100 jours
40 à 45 ans	165 jours	110 jours

(1) En cas d'acquisition de l'ancienneté requise en cours d'absence, indemnisation assurée pour la période restant à courir.

Les indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant brut.

NDLR : après avoir considéré que « seule la prise en compte du montant net de l'indemnité journalière permettait de maintenir au salarié le salaire net d'activité » (♦ Cass. soc., 4 juill. 2002, n° 01-00.708, Union des industries métallurgiques et minières UIMM c/Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT et a.), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en estimant que pour la détermination de la rémunération à maintenir au salarié, les indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales ou impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié (♦ Cass. soc., 15 déc. 2004, n° 02-43.033, Sté Renault c/ Boivin et a.).

2° Délai de carence : l'accord de mensualisation prévoit un délai de carence de 3 jours (sauf accident du travail, maladie professionnelle et absence maladie dépassant 29 jours). Cependant, le maintien de cette franchise était lié à l'absentéisme pendant la période 1972-1973 et n'est, a priori, plus applicable actuellement.

REMARQUE : un protocole d'accord (non publié) signé le 26-7-76 entre l'UIMM et les organisations syndicales FO et CGC a eu pour effet pratique de supprimer la franchise de 3 jours.

3° Garantie d'emploi en cas de maladie ; congés payés et maladie : voir les CC territoriales et les études correspondantes.

16 Maternité ■ Voir les CC territoriales et les études correspondantes.



Section 5 Salaires, primes et indemnités

17 Prime d'ancienneté ■ A faire figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Taux : 3 % après 3 ans + 1 % par période d'un an, avec un maximum de 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Base de calcul : salaire minimum de la catégorie de l'intéressé garanti par la CC applicable à l'établissement. En l'absence de CC territoriale applicable à l'établissement, la prime est calculée à partir du salaire servant de base au calcul de la prime d'ancienneté versée aux ETAM de l'établissement.

Prime adaptée à l'horaire de travail et supportant les majorations pour heures supplémentaires.

♦ Accord « mensualisation » OETAM, art. 8

18 Mutation professionnelle ■ Maintien de la rémunération antérieure pendant 6 mois si la mutation entraîne une réduction de rémunération.

Maintien du coefficient pour les salariés âgés de 50 ans et plus ayant eu pendant au moins 5 ans dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure au nouvel emploi.

En cas de licenciement ou départ en retraite dans les 2 ans suivant la réduction de la rémunération ou la mutation : calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite sur la base du salaire lors de la modification du contrat.

♦ Accord relatif à certaines catégories, art. 7

CHAPITRE 3 Accords nationaux « durée du travail »

♦ Accord national du 23-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 23-4-82, complété par accord du 17-7-86 étendu par arrêté du 1-10-87, JO 2-10-87, et par accord du 7-5-96 étendu par arrêté du 12-12-96, JO 18-12-96 ♦ Accord RTT du 28-7-98 complété par avenant du 29-1-2000 étendus par arrêté du 31-3-2000, JO 1-4-2000 (v. remarque ci-après), modifié par accord du 25-2-2003 étendu par arrêté du 3-6-2003, JO 12-6-2003, par avenant du 14-4-2003 étendu par arrêté du 2-6-2003, JO 11-6-2003 et par accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt) ou à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension pour certaines dispositions (signalées ci-après), sans dérogation possible par accord d'entreprise pour certaines dispositions (signalées ci-après) ♦ Accord sur le travail de nuit du 3-1-2002 étendu par arrêté du 3-5-2002, JO 31-5-2002, applicable à compter du 1-5-2002

REMARQUE : l'accord du 29-1-2000 a été partiellement annulé par décision du TGI de Paris du 18-3-2003 assortie de l'exécution provisoire (♦ TGI Paris, 1^{re} ch., sect. soc., 18 mars 2003, n° 01/05617, FTM CGT c/ UIMM et a.). Afin de tenir compte de la position adoptée par les juges parisiens, un avenant du 14-4-2003 étendu est venu modifier l'accord du 29-1-2000.

Section 1 Durée et aménagement du temps de travail

19 Réduction du temps de travail à 35 heures ■ L'avenant du 29-1-2000 étendu organise le passage aux 35 heures aux échéances légales (exclusion des travailleurs à domicile et des VRP). 3 modalités sont prévues : réduction hebdomadaire, attribution de jours de repos sur l'année et modulation.

20 Durée conventionnelle ■

1° Durée maximale hebdomadaire (dispositions applicables pour les entreprises de 20 salariés et moins à compter de l'application des 35 heures) : 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, pouvant être portée à 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente. Dérogation possible à la

limite de 42 heures par accord d'entreprise, dans le cas d'une organisation du temps de travail sur l'année.

2° Durée maximale quotidienne : 10 heures pouvant être portée à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente. Dérogation possible à la limite de 10 heures par accord d'entreprise, dans le cas d'une organisation du temps de travail sur l'année.

3° Repos quotidien : 11 heures consécutives pouvant être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ; une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport ; dans le cadre d'une organisation de travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou de la mise en place de postes supplémentaires ; par périodes de travail fractionnées (salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance...).

Contrepartie en temps de repos équivalent à celui supprimé (ou contrepartie équivalente par accord collectif).

4° Personnel de gardiennage et de surveillance (♦ Accord du 23-2-82, art. 19) : équivalence 39 h/43 h.

♦ Avenant du 29-1-2000 étendu ♦ Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt)

21 Aménagement du temps de travail ■ Dispositions applicables aux entreprises de 20 salariés et moins à compter de l'application des 35 heures.

1° Attribution de jours de repos sur l'année (♦ Avenant du 29-1-2000 étendu, modifié par avenant du 14-4-2003 étendu) : possibilité d'organiser la RTT par attribution de journées ou 1/2 journées de repos sur l'année. Ces jours sont pris pour 25 % au choix du salarié, sauf si ces repos s'inscrivent dans un cycle prédéterminé régulier de travail (♦ Dispositions annulées par TGI Paris, 1^{re} ch., sect. soc., 18 mars 2003, n° 01/05617, FTM CGT c/UIMM et a. et modifiées par avenant du 14-4-2003 : « sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de 4 semaines conformément aux dispositions légales ») et sauf accord d'entreprise définissant d'autres modalités. La modification des dates fixées doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 5 jours minimum (sauf contraintes exceptionnelles ou accord d'entreprise prévoyant un autre délai). Le temps de travail peut être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins. S'il est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche peuvent être donnés par roulement.

2° Modulation [♦ Avenant du 29-1-2000 étendu modifié par avenant du 14-4-2003 étendu ♦ Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt)]

REMARQUE : les dispositions relatives au champ d'application de la modulation, à la programmation indicative et au délai de prévenance des changements d'horaires ont été annulées par TGI Paris, 1^{re} ch., sect. soc., 18 mars 2003, n° 01/05617, FTM CGT c/UIMM et a. puis modifiées par avenant du 14-4-2003 étendu.

Mise en œuvre par accord d'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, après consultation des IRP, ou à défaut, information des salariés. Elle peut être organisée selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, document individuel de contrôle décomptant la durée de travail ou accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de décompte.

Durée annuelle	Horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures maximum.
Période de modulation	12 mois consécutifs pouvant coïncider avec la période de congés payés.
Salariés concernés (1)	Tous salariés y compris les contrats à durée déterminée et les intérimaires.



Délais de prévenance	<p>– <i>programmation</i> : communication aux salariés après consultation des IRP au moins 15 jours avant le début de la période, avec indication de l'horaire prévisible pour chaque période ;</p> <p>– <i>changement d'horaires</i> : délai de 7 jours ouvrés pouvant être réduit en cas de contraintes justifiées par une situation de fait (nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui impose des contraintes techniques, économiques ou sociales). Dans ce cas, contrepartie financière ou en repos à fixer au niveau de l'entreprise (soit indemnité d'inconfort, soit repos compensateur proportionnel à la contrainte). Contrepartie au moins égale pour chaque période de modulation de 12 mois, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de la contrepartie s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.</p>
Amplitudes	Voir n° 20.
Heures supplémentaires	Voir n° 23.
Rémunération	Lissage.
(1) Les entreprises peuvent faire appel à des salariés sous contrat de travail temporaire de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires de travail.	

22 Travail à temps partiel ■ Délai de prévenance à respecter par l'employeur en cas de modification de la répartition des horaires : 3 jours.

Durée journalière minimale de travail : 3 heures, maximum 1 coupure par jour limitée à 2 heures.

Heures complémentaires : limite portée à 1/5 de la durée contractuelle sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un volume supérieur conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 13-6-98 sur la RTT à 35 heures.

Jour férié chômé dans l'entreprise tombant un jour normalement travaillé : les heures de travail perdues du fait du jour férié doivent être payées et ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail.

♦ *Accord du 7-5-96 étendu, art. 4 modifié par avenant du 29-1-2000 étendu*

23 Heures supplémentaires ■ Dispositions applicables aux entreprises de 20 salariés et moins à compter de l'application des 35 heures.

1° Contingent : 220 heures, 175 heures en cas de modulation.

2° Majorations : majorations légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise. Un accord collectif de champ d'application plus restreint conclu après le 3-3-2006 ne peut prévoir un taux de majoration inférieur à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des 4 premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %.

3° Paiement : la majoration des 4 premières heures supplémentaires peut prendre la forme d'un salaire ou d'un repos. Au-delà, possibilité de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires (et des majorations y afférentes) par un repos compensateur par accord d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, en l'absence d'opposition du CE ou des DP ou, s'il n'existe pas de représentants du personnel, avec l'accord du salarié concerné.

4° Repos compensateur obligatoire : délai de prise du repos fixé à 6 mois maximum à compter de l'ouverture du droit.

♦ *Avenant du 29-1-2000 étendu modifié par avenant du 14-4-2003 étendu* ♦ *Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt) et, pour les dispositions concernant le contingent, à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

24 Temps choisis ■ Dispositif dérogatoire au régime des heures supplémentaires ouvrant la possibilité pour les salariés (en

accord avec l'employeur et sur une période convenue) d'effectuer des heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation et sans déclenchement du repos compensateur (sous réserve de l'accord exprès du salarié dans le cadre d'un avenant au contrat précisant le nombre d'heures « choisies » sur une période donnée).

Paiement selon les mêmes modalités que celles prévues pour les heures supplémentaires (v. n° 23).

♦ *Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt)*

25 Travail de nuit

1° Définition et limitation du travail de nuit (21 h - 6 h)

Définition : salarié travaillant 3 heures de nuit au moins 2 fois par semaine ou 320 heures de nuit par an.

Emplois concernés : emplois pour lesquels il est soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ; soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements ; soit impossible pour des raisons de sécurité d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire ou de faire effectuer des travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

2° Contreparties ne se cumulent avec celles déjà existantes dans l'entreprise concernant le travail de nuit :

— réduction hebdomadaire de travail effectif de 20 minutes (sur 12 mois, repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail de 8 heures maximum). Date d'attribution de la réduction d'horaire fixée par l'employeur. Possibilité d'affectation sur un compte épargne temps (possibilité exclue de l'extension ♦ *Arrêté du 3-5-2002*) ;

— majoration de salaire de 15 % du salaire minimum conventionnel pour les salariés travaillant au moins 6 heures de nuit.

3° Durée du travail

a) Durée quotidienne maximale du poste de nuit : elle peut être portée de 8 heures à :

— 12 heures en cas d'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail ; garde, surveillance et permanence pour la sécurité ; manutention ou exploitation pour le transport ; nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;

— 10 heures (12 heures pour le personnel de montage sur chantier ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente) en cas de répartition hebdomadaire du travail sur moins de 5 jours ou en cas de surcroît prévisible d'activité. Cette seconde possibilité de dérogation a été exclue de l'extension par arrêté du 3-5-2002, JO 31-5-2002.

Contreparties : temps de repos équivalent au temps de dépassement (ou contrepartie équivalente par accord d'entreprise).

b) Durée hebdomadaire : elle peut être portée de 40 heures à 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (44 heures pour le personnel de montage sur chantier ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente) compte tenu des contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise.

♦ *Accord du 3-1-2002 étendu par arrêté du 3-5-2002, JO 31-5-2002, applicable à compter du 1-5-2002 sur le territoire métropolitain et dans les DOM*

26 Travail en continu et travail en équipes successives ■ A prévoir par accord d'entreprise ou d'établissement. Horaire hebdomadaire moyen : maximum 33,36 heures.

♦ *Accord du 17-7-86 étendu, art. 2*

27 Primes d'inconfort ■ Possibilité de remplacer le paiement des primes d'inconfort (travail en équipe, de nuit, le dimanche...) par un repos compensateur.

♦ *Accord du 7-5-96 étendu, art. 3*

28 Forfaits des cadres et des non-cadres ■

	Forfait en heures sur l'année	Forfait en jours sur l'année (1)	Forfait sans référence horaire
Salariés visés	Cadres autonomes niveau 10 (2) + salariés itinérants non-cadres	Toutes les catégories de salariés dans les conditions suivantes (3) : – Cadres niveau 13 (2) ou dont la fonction contractuelle est classée à un coeff. > 76 – Non-cadres classés au minimum au coeff. 190 pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs ; 215 pour les fonctions itinérantes, de technicien de bureau d'études et de maintenance industrielle extérieure ou de SAV ; 240 pour les fonctions d'AM	Cadres dirigeants niveau 13 (2)
Durée maximale du travail	Horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 h + 20 % (4)	Plafond annuel légal si congés complets (5) avec répartition hebdomadaire en journée ou 1/2 journée (6)	Non-application des dispositions relatives à la durée du travail (sauf les congés payés)
Garantie de rémunération applicable jusqu'à la position III A	Rémunération forfaitaire ≥ minimum conventionnel majoré de : 15 % pour un horaire hebdomadaire moyen ≤ 38 h 30 30 % pour un horaire hebdomadaire moyen > 38 h 30 et ≤ 42 h	Rémunération forfaitaire ≥ minimum conventionnel y compris la prime d'ancienneté pour les non-cadres majoré de 30 %	Rémunération forfaitaire ≥ minimum conventionnel majoré de 30 % sans pouvoir être inférieure au minimum conventionnel applicable à la position III A
Absences	–	Valeur de 1 jour de travail : salaire mensuel/22 (1/2 journée : salaire mensuel/44)	Valeur de 1 jour de travail : salaire mensuel/30
Dépassement de la durée annuelle forfaitisée ou renonciation aux jours de repos	A la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, possibilité de dépassement de la durée contractuelle Paiement : valeur d'1 heure du salaire réel forfaitaire [salaire réel mensuel (7)/hor. moyen mensuel convenu]	Sur proposition de l'employeur, possibilité de renoncer à une partie des jours de repos (avenant précisant le nbre annuel de jours de travail supplémentaires et la ou les périodes annuelles concernées) Paiement : valeur d'1 jour du salaire réel forfaitaire [salaire réel mensuel (7)/22 ou nombre moyen mensuel de jours convenu]	–
Majoration de l'ancienneté pour les non-cadres	–	Majoration de 50 % de l'ancienneté pour le calcul des indemnités de licenciement et de retraite prévues par les CC territoriales au titre des périodes durant lesquelles le salarié était lié par un forfait avec la même entreprise	–

(1) Les dispositions conventionnelles relatives au forfait annuel en jours ont été validées par la Cour de cassation en ce qu'elles assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires et sont donc de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis à un tel forfait (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107).

(2) Niveau de la grille de transposition entre l'ancienne et la nouvelle classification instituée par accord du 29-1-2000 non étendu (v. n°s 42 et s).

(3) Disposition applicable nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3-3-2006. Sont concernés par ce forfait les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps, en raison des conditions d'exercice de leur fonction ou en application d'une disposition spécifique dans leur contrat de travail. Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail contractuelle, absence de contrôle de l'horaire de travail.

(4) Horaire hebdomadaire moyen (limité à 42 h) × nombre de semaines travaillées (52,14 semaines – congés payés légaux et conventionnels – jours fériés tombant un jour pouvant être travaillé).

(5) Nombre total de jours dans l'année – repos hebdomadaire – jours de congés légaux et conventionnels – jours réduction horaire de travail.

(6) L'employeur doit afficher dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

(7) Salaire réel mensuel = rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

♦ Avenant du 29-1-2000 étendu modifié par avenant du 14-4-2003 étendu ♦ Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt) et à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension pour les dispositions fixant les catégories de salariés concernés par le forfait annuel en jours, la garantie de rémunération et la majoration d'ancienneté, sans dérogation possible par accord d'entreprise pour les seules dispositions fixant les catégories de salariés concernés par le forfait annuel en jours

Section 2 Congés et compte épargne temps

29 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■ Après 10 ans d'ancienneté au 1^{er} juin : 1 jour ; après 15 ans : 2 jours ; après 20 ans : 3 jours.

REMARQUE : ancienneté appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Pour les ingénieurs et cadres, voir l'étude MÉTALLURGIE : INGÉNIEURS ET CADRES.

♦ Accord du 23-2-82, art. 1

30 Compte épargne temps (CET) ■

Mise en place	Par accord d'entreprise ou, à défaut, après consultation du CE ou des DP ou, à défaut, après information des salariés.
Bénéficiaires	Tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise sans condition d'ancienneté, y compris les VRP et les travailleurs à domicile.



Alimentation du CET	<p>A l'initiative du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmentations ou compléments du salaire de base ; - intéressement ; - participation + PEE, à l'issue de la période d'indisponibilité ; - repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires ; - jours RTT ; - congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ; - heures de repos compensateur obligatoire ; - heures effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue par un forfait en heures. <p>A l'initiative de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ; - éventuel abondement de l'employeur.
Valorisation des éléments affectés au CET	<p>L'employeur précise le mode de valorisation retenu.</p> <p>CET exprimé en temps : conversion en repos indemnisables des éléments affectés au compte sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de l'affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou défini en jours, la conversion s'effectue sur la base d'une journée de travail. Éléments affectés revalorisés selon l'évolution du salaire de base du salarié.</p> <p>CET exprimé en argent : tout élément exprimé en temps y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération de l'horaire ou du jour correspondante. Les sommes affectées au compte sont assorties d'un taux d'intérêt annuel égal au taux du livret A majoré d'1/4 de point.</p>
Utilisation du CET	<p>Le CET peut être utilisé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - liquider les droits épargnés avec versement d'une indemnité correspondante ; - alimenter des plans d'épargne (PEE, PEL ou PERCO) ; - financer un régime de retraite supplémentaire ou des cotisations d'assurance vieillesse dans la limite de 12 trimestres d'assurance ; - financer un congé ou un passage à temps partiel (l'accord détermine les durées minimales et maximales de ces congés).
Transfert du CET	Transfert possible du compte de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

◆ Avenant du 29-1-2000 étendu modifié par avenant du 14-4-2003 étendu ◆ Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 6-6-2006, JO 15-6-2006 applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt) ◆ Accord du 3-3-2006 étendu par arrêté du 20-10-2006, JO 1-11-2006, applicable à compter du 21-3-2006 (lendemain du dépôt)

CHAPITRE 4 Accords nationaux « emploi »

◆ Accord national « problèmes généraux de l'emploi » du 12-6-87 étendu par arrêté du 16-10-87, JO 27-10-87, modifié par avenant du 23-1-91 étendu par arrêté du 8-4-91, JO 11-5-91
 ◆ Accord national « mesures urgentes en faveur de l'emploi » du 7-5-2009 étendu par arrêté du 13-7-2009, JO 22-7-2009 sans dérogation possible par accord d'entreprise ◆ Accord national « GPEC » du 17-5-2010 non étendu

31 Licenciement collectif ■ Dispense de préavis si le salarié retrouve un emploi.

Majoration de l'indemnité de licenciement de 20 % pour les salariés âgés de 50 à 65 ans sauf en cas de reclassement, préretraite FNE, âge ouvrant droit au maintien des allocations de l'Assedic jusqu'à la retraite, retraite.

REMARQUE : cette majoration n'est plus applicable au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement résultant de l'avenant du 21-6-2010 étendu (v. n° 8).

Maintien du logement de fonction pendant 6 mois et jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Reclassement : recherche des possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi.

REMARQUE : pour la Cour de cassation, la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse (◆ Cass. soc., 28 5-2008, n° 06-46.009, Priou et a. c/ Sté Moulinex et a.).

◆ Accord national « problèmes généraux de l'emploi », art. 28, 34 et 37

32 Mutations pour éviter un licenciement collectif économique ■ Maintien du salaire antérieur pendant une durée équivalente à celle du préavis de licenciement avec minimum suivant.

Ancienneté	Durée minimum
Après 2 ans	2 mois
Après 3 ans	3 mois
Après 5 ans	4 mois
Après 10 ans	5 mois

◆ Accord national « problèmes généraux de l'emploi », art. 29

33 Mutation professionnelle suite à l'introduction de nouvelles technologies ■ En cas d'accès à un emploi de niveau ou échelon inférieur :

— maintien de la rémunération antérieure pendant 6 mois, puis indemnité temporaire dégressive égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant 6 mois ;

— licenciement ou départ en retraite dans les 2 ans suivant la mutation : calcul des indemnités sur le salaire avant la mutation ;

— maintien du coefficient pour les salariés âgés de 50 ans et plus et ayant au moins 10 ans d'ancienneté.

◆ Accord national « problèmes généraux de l'emploi », art. 20

34 Indemnité temporaire dégressive ■ En cas de réduction de salaire d'au moins 5 % et après 1 an d'ancienneté, versement, après la période de maintien du salaire antérieur, et pendant 8 mois, d'une indemnité temporaire dégressive fixée en % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire (non cumulable avec les indemnités du FNE) :

Durée de l'allocation	Taux de l'indemnité
2 premiers mois	80 %
3 ^e et 4 ^e mois	60 %
5 ^e et 6 ^e mois	40 %
7 ^e et 8 ^e mois	20 %

Base de calcul : moyenne du salaire horaire ancien (base 39 h) des 3 derniers mois, primes incluses.

♦ *Accord national « problèmes généraux de l'emploi », art. 30*

35 Mobilité ■

1° Mobilité interne : possibilité de prévoir une période probatoire. Si période non satisfaisante, retour dans l'emploi précédent ou similaire avec au minimum la même rémunération.

2° Mobilité externe : après 2 ans d'ancienneté, possibilité de suspendre le contrat de travail le temps d'une mobilité externe. A l'issue de la mobilité, 3 possibilités : retour dans l'emploi précédent ou similaire avec au minimum la même rémunération ; démission sans avoir à respecter le préavis de démission (v. n° 5) ou rupture conventionnelle (avec congé non rémunéré pendant la procédure).

♦ *Accord national « GPEC », art. 14-1 et 14-2*

36 Prêt de main-d'œuvre ■

1° Avenant au contrat : obligation d'établir un avenant si modification d'un élément essentiel. Délai de 8 jours accordé au salarié pour refuser ou accepter (le refus ne justifie ni sanction ni licenciement). Le silence est considéré comme un refus. En l'absence de modification d'un élément essentiel, notification écrite comportant les mentions obligatoires prévues par l'accord.

2° Période probatoire : possibilité de prévoir une période probatoire (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail). La cessation du prêt de main-d'œuvre avant la fin de la période ne peut, sauf faute grave, constituer un motif de sanction ou de licenciement et a pour seul effet de replacer le salarié à son poste dans l'entreprise prêteuse.

♦ *Accord national « mesures urgentes en faveur de l'emploi », art. 10 et 11*

CHAPITRE 5 Accord national relatif à une garantie de fin de carrière applicable aux ouvriers

♦ *Accord national du 30-1-80 non étendu, art. 3*

37 Bénéficiaires ■ Ouvrier âgé de 50 ans et plus ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans l'emploi, muté en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail.

38 Accès à un emploi de niveau ou échelon inférieur ■ Maintien du coefficient et du salaire antérieur pendant 6 mois, puis versement, pendant 6 mois, d'une indemnité temporaire dégressive égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

CHAPITRE 6 Accord national relatif à la cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés

♦ *Accord national du 26-7-99 non étendu complété par avenants du 24-10-2001 et 19-12-2003 non étendus*

REMARQUE : l'entrée en vigueur de l'accord était subordonnée à la publication des textes réglementaires concernant la participation de l'État. Le décret n° 2000-105 et l'arrêté du 9-2-2000 (JO 10-2-2000) ont donc rendu le dispositif applicable à compter du 1-3-2000 et pour une durée de 5 ans.

39 Champ d'application ■ Entreprises ayant conclu un accord d'entreprise situées en France métropolitaine, relevant du champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie (v. l'étude MÉTALLURGIE : CHAMP D'APPLICATION) et figurant sur des listes annexées à l'accord.

♦ *Art. 3*

40 Bénéficiaires ■ Détermination chaque année par l'entreprise des âges et catégories éligibles au dispositif (≥ 55 ans).

♦ *Art. 4*

41 Situation du salarié pendant la cessation d'activité ■ Reprise d'activité : avant l'âge de 57 ans et à la demande de l'employeur. A partir de 57 ans, dispense d'activité.

Indemnité de mise à la retraite : lors de l'adhésion au dispositif, versement d'un acompte sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite (≥ 60 % du montant de l'indemnité qui lui serait due selon l'ancienneté acquise à la date d'entrée dans le dispositif). Le solde de l'indemnité est versé au moment de la sortie du dispositif.

Allocation : égale à 65 % du salaire de référence pour la part limitée au plafond SS et à 50 % pour la partie du salaire comprise entre 1 et 2 fois ce plafond. Versement de l'allocation par le centre national CATS de l'UNEDIC dès l'entrée en dispense totale d'activité (versement par l'entreprise si le salarié est en dispense partielle d'activité).

Reprise d'une autre activité professionnelle : suspension de l'allocation en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur assurant au salarié une rémunération au moins équivalente. Si tel n'est pas le cas, le salarié bénéficie d'un complément d'allocation de façon à lui assurer 80 % de son salaire de référence.

Couverture sociale : versement par les entreprises, jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge de 57 ans, des cotisations ARRCO et AGIRC. Possibilité de maintien des taux supplémentaires et régime de prévoyance complémentaire par les entreprises.

Sortie du dispositif : mise à la retraite dès que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein et remplit les conditions fixées conventionnellement (v. n° 9 et v. l'étude MÉTALLURGIE : INGÉNIEURS ET CADRES). Indemnité de mise à la retraite calculée en tenant compte des périodes de suspension du contrat et déduction faite de l'acompte versé au moment de l'adhésion.

♦ *Art. 6*

CHAPITRE 7 Accords nationaux relatifs à la classification des emplois

♦ *OETAM : accord national du 21-7-75 modifié par avenants du 30-1-80 et du 4-2-83 étendus par arrêté du 28-4-83, JO 1-6-83, par avenant du 25-1-90 étendu par arrêté du 23-4-90, JO 4-5-90, et par avenant du 10-7-92 étendu par arrêté du 19-11-92, JO 27-11-92*
 ♦ *Accord du 29-1-2000 non étendu portant révision provisoire des classifications*

42 Ouvriers ■

Niveau	Coeff.	Définition
I		Exécution de tâches simples ou répétitives conformément à des procédures indiquées et sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.
01	140	Exécution, à la main ou sur appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.
02	145	Exécution de tâches simples et analogues d'après des consignes précises, interventions limitées à des vérifications de conformité simples et aménagements élémentaires des moyens. Temps d'adaptation maximum : 1 semaine.



Niveau	Coeff.	Définition
O3	155	Exécution de tâches variées d'après des consignes détaillées, interventions sur les vérifications de conformité. Temps d'adaptation maximum : 1 mois.
II P1	170	Exécution, sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieur, d'un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, ou par des opérations variées ou complexes.
		Exécution, d'après instructions ou documents techniques, de tâches difficiles du fait de leur nature ou de la diversité des modes opératoires couramment appliqués, ou d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques (connaissance acquise par formation, expérience ou pratique). Tâches nécessitant un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Responsabilité importante à l'égard des moyens ou du produit.
P2	190	Exécution, d'après instructions et documents techniques, d'opérations à enchaîner en fonction du résultat à atteindre (connaissance acquise par formation méthodique, expérience ou pratique) ; préparation de la succession des opérations, définition des moyens d'exécution, contrôle des résultats.
III P3	215	Exécution, d'après des instructions précises, de travaux très qualifiés comportant des opérations à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, propre choix des modes d'exécution et de la succession des opérations. Placé sous le contrôle d'un agent de niveau de qualification supérieur, mais amené à agir avec autonomie.
		Exécution d'opérations très qualifiées, parfois délicates et complexes du fait des difficultés techniques, à combiner en fonction du résultat à atteindre ; aménagement des moyens d'exécution et propre contrôle du résultat des opérations.
Technicien d'atelier	240	Exécution d'opérations très qualifiées, délicates et complexes du fait des difficultés techniques et d'opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre ou inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. Définition, d'après des instructions, des modes opératoires, aménagement des moyens d'exécution, contrôle du résultat des opérations.
Technicien d'atelier (TA2) Technicien d'atelier (TA3) Technicien d'atelier (TA4)	255	Exécution de travaux d'exploitation complexe, ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison de processus d'intervention très avancés, ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Initiative du choix des moyens à mettre en œuvre et de la succession des étapes, d'après des instructions générales et sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure. Responsabilité ou assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'ateliers du niveau inférieur.
	270	Initiative du choix entre des méthodes, procédés ou moyens utilisés dans l'entreprise ; présentation des solutions étudiées et résultats obtenus.
	285	Adaptation et transposition des méthodes, procédés et moyens déjà utilisés, propositions de plusieurs solutions.
		Élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes, choix et mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés, autonomie dans l'exécution tout en provoquant les actions d'assistance et de contrôle nécessaires, évaluation et présentation des résultats des travaux, essais et contrôles effectués.

43 Administratifs et techniciens ■

Niveau	Échelon	Coeff.	Définition
I	1	140	Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues, d'après des consignes simples et conformément à des procédures indiquées et sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.
	2	145	Exécution d'opérations faciles et élémentaires.
	3	155	Exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ; interventions limitées à des vérifications simples de conformité. Temps d'adaptation maximum : 1 mois.
II	1	170	Combinaison et succession d'opérations diverses et variées nécessitant un minimum d'attention. Temps d'adaptation maximum : 1 mois.
	2	180	Exécution, sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur et d'après des instructions précises, d'un travail qualifié constitué par diverses opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.
	3	190	Combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles, dans lesquelles recherche et obtention de la conformité comportent des difficultés classiques. Possibilités de contrôle immédiat.
III	1	215	Combinaison de séquences opératoires dans lesquelles recherche et obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification. Contrôle immédiat du travail pas toujours possible, manifestation rapide des répercussions des erreurs.
	2	225	Caractéristiques de l'échelon III, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle. Contrôle en fin de travail difficile, apparition non immédiate des conséquences des erreurs.
	3	240	Exécution, d'après des instructions précises, sous le contrôle d'un agent de niveau de qualification supérieur et en application des règles d'une technicité déterminée, de travaux comportant analyse et exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition. Responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.
IV	1	255	Exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié. Établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies, soit sous la forme de brefs comptes rendus.
	2	270	Exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations techniques et de documents qui en résultent.
	3	285	Exécution d'opérations interdépendantes réalisées par approches successives et nécessitant la détermination de données intermédiaires et des vérifications ou mises au point au cours du travail. Rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs.
			Exécution, d'après des instructions générales et sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure, de travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Choix des moyens à mettre en œuvre et de la succession des étapes, responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.
			Initiative du choix entre des méthodes, procédés ou moyens utilisés dans l'entreprise ; présentation des solutions étudiées et résultats obtenus.
			Adaptation et transposition des méthodes, procédés et moyens déjà utilisés, propositions de plusieurs solutions.
			Élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes, modification importante de méthodes, procédés et moyens, autonomie dans l'exécution sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

M

Niveau	Échelon	Coeff.	Définition
V			Réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe, étude, mise au point, exploitations de produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation. Intégration de données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif, coût des solutions proposées en collaboration le cas échéant avec des agents d'autres spécialités. Larges responsabilités, notamment technique ou de gestion, vis-à-vis de personnel de qualification moindre et sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.
	1	305	Recherche d'adaptations et de modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif défini. Recours à l'autorité technique ou hiérarchique en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	2	335	Recherche, élaboration et adaptation de solutions pouvant impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif défini. Recours à l'autorité technique ou hiérarchique en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	3 (1)	365	Proposition de spécifications destinées à compléter l'objectif défini, élaboration et mise en œuvre de solutions nouvelles.

(1) Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion à un coefficient 395 pour l'application des rémunérations prévues par les conventions collectives territoriales lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

44 Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Coeff.	Définition
III			Responsable de l'activité d'un groupe composé des niveaux I et II, à partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées et avec des moyens adaptés.
	AM1	1	215
	AM2	3	240
IV			Responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I (travaux d'exécution simples ou travaux de manutention ou d'entretien général).
	AM3	1	255
	AM4	3	285
V			Responsable direct, ou par l'intermédiaire d'AM de qualification moindre, de l'activité de personnel des niveaux I à II inclus. Placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
	AM5	1	305
	AM6	2	335
	AM7	3 (1)	365

(1) Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion à un coefficient 395 pour l'application des rémunérations prévues par les conventions collectives territoriales lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

45 Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels Les diplômes professionnels suivants permettent de garantir un classement d'accueil. Le diplôme doit avoir été obtenu avant l'affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Diplôme	Classement d'accueil
Certificat d'aptitude professionnelle	Niveau II, 1 ^{er} échelon (coeff. 170)
Brevet d'études professionnelles	Niveau II, 1 ^{er} échelon (coeff. 170)
Certificat de la formation professionnelle des adultes 1 ^{er} degré	Niveau I, 3 ^e échelon (coeff. 155) ; après 6 mois : niveau II, 1 ^{er} échelon (coeff. 170)
Brevet professionnel	Niveau III, 1 ^{er} échelon (coeff. 215)
Brevet de technicien	Niveau III, 1 ^{er} échelon (coeff. 215) ; après 6 mois : niveau III, 2 ^e échelon (coeff. 225) ; après 18 mois : niveau III, 3 ^e échelon (coeff. 240)
Baccalauréat technologique et professionnel	Niveau III, 1 ^{er} échelon (coeff. 215)
Certificat de la formation professionnelle des adultes 2 ^e degré	Niveau III, 1 ^{er} échelon (coeff. 215) ; après 6 mois : niveau III, 2 ^e échelon (coeff. 225)
Brevet de technicien supérieur ; Diplôme universitaire de technologie Diplôme d'État d'infirmier (ère)	Niveau IV, 1 ^{er} échelon (coeff. 255) ; après 6 mois : niveau IV, 2 ^e échelon (coeff. 270) ; après 18 mois : niveau IV, 3 ^e échelon (coeff. 285)

46 Nouvelle classification provisoire Suite à l'avenant RTT du 29-1-2000 étendu (v. nos 19 et s.) et dans l'attente d'une nouvelle classification, un dispositif transitoire a été mis en place : il est ajouté, parallèlement à la position I, et sans condition d'âge ou d'ancienneté, 6 coefficients de classement de 60 à 92 (en italique dans le tableau ci-dessous) ainsi qu'une grille de transposition.

La qualité de cadre résulte du niveau de classement de la fonction, du degré d'autonomie résultant du contrat de travail et de la conclusion d'une convention de forfait définie en heures sur l'année, en jours ou sans référence horaire.

Classification (1) CCN 1972 Ing. et cadres	Classification Accord nat. 1975 OETAM	Classification actuelle			Grille de transposition (2)
		Ouvrier	Adm. et Techn.	A.M.	
240			IIIC		24
180			IIIB		23
135			IIIA		22



Classification (1) CCN 1972 Ing. et cadres	Classification Accord nat. 1975 OETAM	Classification actuelle			Grille de transposition (2)
		Ouvrier	Adm. et Techn.	A.M.	
130			II		21
125			II		20
120			II		19
114			II		18
108			II		17
100	395		II		16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
	240	III3	III3	III3	9
	225		III2		8
	215	III1	III1	III1	7
	190	II3	II3		6
	180		II2		5
	170	II1	II1		4
	155	I3	I3		3
	145	I2	I2		2
	140	I1	I1		1

(1) La rémunération des niveaux 60 à 100 ne peut être < au salaire min. garanti des coeff. 255 à 395, prime d'ancienneté comprise, majoré de 15 %.
(2) Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles.

◆ Accord du 29-1-2000 non étendu

CHAPITRE 8 Accord national relatif aux salaires

◆ Accord national OETAM du 13-7-83 modifié par avenant du 17-1-91 étendus par arrêté du 1-7-91, JO 11-7-91

47 Rémunérations minimales hiérarchiques ■ Des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont fixées dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale. Distinctes des garanties de rémunération effective, les RMH constituent la base de calcul des primes d'ancienneté et sont calculées avec les coefficients de classification correspondant. Adaptables à l'horaire de travail effectif, elles sont assorties d'une majoration de 5 % pour les ouvriers ; de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

48 Garanties de rémunération effective ■ Chaque CC territoriale fixe par accord collectif une garantie de rémunération effective pour chaque échelon ou coefficient de la classification. Cette garantie est, en principe, annuelle sans interdire pour autant l'existence de garanties mensuelles. Elle supporte les majorations légales pour heures supplémentaires.

Bénéficiaires : la garantie concerne les mensuels visés par la CC territoriale. Elle ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de vérification : il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception des primes d'ancienneté conventionnelles, des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévues par la CC ainsi que les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole. Sont également exclues les participations découlant de la législation sur l'intéressement ainsi que les remboursements de frais.

CHAPITRE 9 Accord national relatif aux conditions de déplacement

◆ Accord national OETAM du 26-2-76 non étendu applicable à compter du 1-4-76

49 Champ d'application géographique ■ Déplacements effectués en France métropolitaine + déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et dans les pays membres de la CEE à la date de signature de l'accord.

50 Définitions

Notion	Définition
Lieu d'attachement	Établissement par lequel le salarié est géré administrativement
Point de départ du déplacement	Domicile du salarié (à défaut de précision dans le contrat de travail) (1) (2)
Déplacement	Mission extérieure au lieu d'attachement amenant le salarié à exécuter son travail sur un autre lieu d'activité et à supporter des frais inhabituels (3)
Grand déplacement	Lieu d'activité à + de 50 km du point de départ nécessitant un temps normal de voyage AR > 2 h 30
Temps de voyage	En grand déplacement, temps nécessaire pour se rendre soit du point de départ au chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir soit d'un chantier à un autre
Temps de trajet	Temps nécessaire, chaque jour ouvré, pour se rendre du lieu d'hébergement au lieu de travail ou en revenir (4)
Temps de transport	Temps nécessaire pour se rendre dans le cadre de l'horaire de travail de la journée d'un chantier à l'autre

(1) Si le domicile est situé hors territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain (à défaut, le domicile est réputé être le lieu d'attachement).

(2) Si le salarié habituellement sédentaire effectue une mission occasionnelle de déplacement, le point de départ est le lieu habituel de travail.

(3) Le salarié embauché pour un chantier n'est pas en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

(4) Le lieu d'hébergement peut être le point de départ pour les petits déplacements.

51 Régime des petits déplacements ■ Applicable à défaut de dispositions dans la CC territoriale.

REMARQUE : pour le décès et l'utilisation du véhicule personnel, voir n° 52.

1° Transport et trajet : le transport durant l'horaire de travail s'effectue sans perte de salaire. Temps de trajet AR > 1 h 30 indemnisé au salaire minimum de la catégorie. Frais de transport supplémentaires remboursés au tarif seconde classe des transports publics sur justification.

2° Indemnité différentielle de repas : si repas non assuré sur place par l'employeur ou le client et si obligation de prendre un repas au lieu de déplacement, versement d'une indemnité égale à 2,5 fois le minimum garanti légal (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

52 Régime des grands déplacements ■

1° Temps de voyage : pas de perte de salaire s'il se situe durant l'horaire de travail. Si en dehors de l'horaire, indemnisation sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé.

2° Frais de transport du voyage à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé. Si voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 h entre 21 h et 8 h, attribution d'une couchette 2^e classe ou, à défaut, une place 1^{re} classe. Si transport par avion, attribution d'une place en classe touristique.

REMARQUE : lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction, remboursement sur la base des frais réellement engagés.

3° Bagages personnels pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF ou avion sur présentation du récépissé (+ 20 kg si déplacement de plus de 3 mois + bicyclette ou vélomoteur si nécessaire pour exécution mission).

4° Temps d'installation indemnisé si déplacement > 2 semaines sur la base du salaire réel sans majorations dans la limite de 4 h (sauf si logement réservé par l'employeur ou le client).

5° Indemnité de séjour versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission et fixée au minimum, par journée complète, à 13 fois le minimum garanti légal (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

REMARQUE : l'indemnité se décompose comme suit : indemnité de logement (5 MG), indemnité de repas (2,5 MG), indemnité de petit-déjeuner (1 MG), indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement (2 MG restant due intégralement dans le cas de journée incomplète à la suite de départ ou retour en cours de journée).

Majoration de l'indemnité de 10 % dans les 3 cas suivants sans possibilité de cumul :

- 2 premières semaines de tout grand déplacement ;
- tout grand déplacement dans toute ville (ou agglomération de communes) de 100 000 habitants et + ;
- tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

Majoration du barème ci-dessus en fonction de la durée du déplacement :

- 100 % pour les 10 premières semaines ;
- 90 % au-delà de la 10^e semaine.

Pas de versement de l'indemnité pendant les congés payés sauf si reprise après congés au même lieu d'activité qu'au départ. Dans ce cas, indemnité versée dans la limite des 10 premières semaines de la reprise au taux de 100 %.

6° Voyage de détente permettant le retour au point de départ durant les jours non ouvrés et pouvant être remplacé par un

voyage symétrique d'un membre de la famille ou un tiers désigné (en km de déplacements).

	Fréquence des voyages	Détente minimale	Délai minimum avant fin mission ou congés payés
≤ 100 km	1 voyage toutes les 2 semaines	1 jour non ouvré	2 semaines
101 à 400 km	1 voyage toutes les 4 semaines	1,5 jour non ouvré	2 semaines
401 à 1 000 km	1 voyage toutes les 6 semaines	2 jours non ouvrés	3 semaines
> 1 000 km	Fixés dans le cadre de l'entreprise à chaque déplacement		4 semaines

En cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, indemnisation des heures non effectuées au cours des 2 semaines visées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

7° Congés exceptionnels pour événements familiaux : droit à un voyage réglé comme voyage de détente en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe (du salarié ou de son conjoint).

8° Maladie ou accident : maintien des indemnités de séjour jusqu'à hospitalisation ou retour au point de départ (maximum 15 jours). Maintien ensuite pendant 15 jours de l'indemnité logement en cas d'hospitalisation sur place ou de retour.

Si arrêt > 15 jours, droit à un voyage de retour. Si arrêt ≤ 15 jours, droit à un voyage de retour comptant comme voyage de détente si retour au point de départ au moins 2 jours avant la reprise.

Frais supplémentaires, en cas d'hospitalisation sur place, non couverts par la SS ou assurance pris en charge par l'employeur.

En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, droit à un voyage AR pour personne proche du salarié.

9° Décès : frais de retour du corps supportés par l'employeur + voyage AR pour personne proche du salarié.

10° Licenciement : voyage de retour à la charge de l'employeur.

11° Assurance voyage avion : assurance au besoin par l'employeur pour le risque décès-invalidité à hauteur d'un capital minimal correspondant à un an de salaire + 30 % par personne à charge.

12° Déplacements en automobile : frais à la charge de l'employeur si utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service. Remboursement en fonction d'un accord préalable.

CHAPITRE 10 Accord national relatif aux contrats favorisant l'insertion dans l'emploi

◆ Accord du 1-7-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 27-12-2011, applicable à compter du 30-7-2011 (lendemain de son dépôt), sans dérogation possible par accord d'entreprise

53 Bénéficiaires ■ Salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

54 Classification ■ En référence à la classification prévue par l'accord du 21-7-75 étendu (v. n°s 42 à 44).

Groupe 3	Activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coeff. 215)
Groupe 2 (1)	Activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II (coeff. 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV (coeff. 255)

Groupe 1	Activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I (coeff. 140) et le 3 ^e échelon du niveau II (coeff. 190)
(1) Sauf en cas de préparation d'une mention complémentaire à un CAP ou BEP, si un nouveau contrat est conclu avec la même entreprise après réussite de la 1 ^{re} qualification et pour en préparer une autre, classement au moins dans le groupe 2.	

55 Rémunération ■

1° Rémunération minimale

a) Contrat de professionnalisation

Age du salarié	Qualification du salarié	
	< baccalauréat professionnel	≥ baccalauréat professionnel (1)
< 21 ans	60 % du SMIC	70 % du SMIC
21 ans à < 26 ans	75 % du SMIC	85 % du SMIC
26 ans et plus	SMIC et, au minimum, rémunération annuelle garantie (v. ci-après) sans application d'un pourcentage d'abattement	
(1) Ou d'un titre ou diplôme de même niveau.		

b) Contrat d'apprentissage

Année du contrat	Age du salarié	
	16 à 17 ans	18 ans et plus
1 ^{re} année	35 % du SMIC	55 % du SMIC (1)
2 ^e année	45 % du SMIC	65 % du SMIC (1)
3 ^e année	55 % du SMIC	80 % du SMIC (1)
(1) Sous réserve des dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).		

2° Rémunération annuelle garantie

Pour déterminer la rémunération annuelle garantie, les pourcentages prévus ci-avant sont appliqués à la rémunération minimale garantie prévue par la CC territoriale pour le coefficient 140, 170 ou 215 selon le groupe de classification (v. n° 54). Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

3° Prime de fidélité

En cas d'embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, attribution, après le 12^e mois d'exécution du nouveau contrat, d'une prime de fidélité égale à 5 % de la rémunération annuelle garantie applicable au terme du contrat de professionnalisation. Cette prime est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat.



